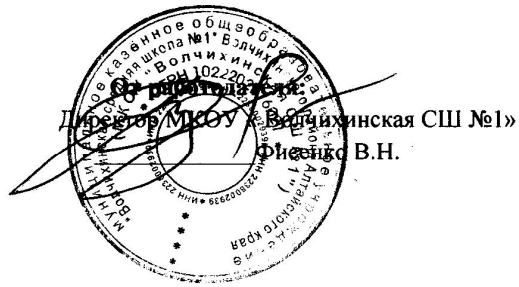


От имени работников:
Председатель Совета трудового коллектива
Беккер Ю.С.
25.02.2021г



Коллективный договор Муниципального казённого общеобразовательного
учреждения «Волчихинская средняя школа №1»
Волчихинского района Алтайского края
2021 – 2024г.г.

Коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию
в ЦНУСЗН по Волчихинскому району
«03» февраля 2021 года
Регистрационный номер N 84
директор (должность) Дюнова И.Н.
Дюнова И.Н. (подпись)

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКОУ «Волчихинская СШ №1» (далее школа).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее –ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов школы и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым региональным, отраслевым территориальным соглашениями.

1.3. Коллективный договор заключен работодателем в лице директора МКОУ «Волчихинская СШ N1» Фисенко Владимира Николаевича (далее именуемый «Работодатель») и работниками, от имени которых выступает Совет трудового коллектива в лице председателя Беккер Юлии Сергеевны (далее – «Совет»).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы. 1.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение 3 (трех) лет.

1.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты сторонами за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

1.6. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в Центре занятости населения Волчихинского района с. Волчиха.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования школы, расторжения трудового договора с директором школы.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации

1.10. При смене формы собственности школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

1.11. При ликвидации школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые принимаются работодателем с учетом мнения Совета: 2 1) правила внутреннего трудового распорядка; 2) положение об оплате

труда работников; 3) Положение об оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников и других категорий работников МКОУ «Волчихинская СШ №1» 4) положение о премировании работников; 5) положение об оказании материальной помощи работникам;

1.14. Стороны определяют следующие формы управления школой непосредственно работниками и через Совет: -учет мнения Совета; - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов; -получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре; -обсуждение с работодателем вопросов о работе школы, внесении предложений по ее совершенствованию; -участие в разработке и принятии коллективного договора, -другие формы. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение 3 дней после его подписания. Совет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

2. Трудовой договор

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа.

2.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, после его подписания сторонами один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только при наличии оснований, предусмотренных ст. ст. 58, 59 Трудового кодекса РФ.

2.4. Работодатель обязан знакомить под роспись вновь принимаемых работников с приказом о приеме на работу, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, школы, коллективным договором и другими локальными актами школы.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки(для педагогических работников), режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом школы., оформляется дополнительным соглашением.

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в школе. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов(групп продленного дня). Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе работодателя в следующем учебном году, за исключением случаев, указанных в абзаце третьем настоящего пункта. На педагогического работника с его согласия приказом директора школы могут возлагаться функции классного руководителя.

2.8. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.10. Работодатель обязуется: -проводить сокращение численности или штата работников в летний каникулярный период. 2.11. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица: - предпенсионного возраста (за два года и менее до пенсии: женщинам – 58 года, мужчинам –65 лет); -проработавшие в школе свыше 10 лет; -одиноким матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста; -отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери; -родители, воспитывающие детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста; -награжденные государственными и отраслевыми наградами за педагогической деятельностью;

2.11. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст.81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.12. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

2.13. Увольнения членов совета по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5,6 (а,б,д) ст. 81 Трудового кодекса РФ производить с учетом мотивированного мнения совета в порядке ст.373 ТК РФ (Основание: ст. 82 ТК РФ).

2.14. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику школы

3. Оплата труда

3. Работодатель обязуется:

3.1. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливать по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (при оплате труда по ЕТС). 3.2. Производить оплату труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, на основании Положения об оплате труда работников МКОУ «Волчихинская СШ №1»

3.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 10 число следующего месяца. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы.

3.3. В случае нарушения работодателем установленного настоящим договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, причитающихся работникам, выплачивать их с уплатой 5 процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

3.4. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

3.5. Выплачивать заработную плату на банковскую карту (указать место или способ выплаты (банковская карта) выплаты).

3.6. Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате.

3.7. Формировать фонд оплаты труда школы на финансовый год, в пределах объема финансовых средств, предоставляемых организации за счет субвенции из краевого бюджета, в соответствии с количеством обучающихся, нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося, получающего образование по образовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденными законом Алтайского края о краевом бюджете, с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов для образовательных организаций, утвержденных нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

3.8. Установить размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, в пределах имеющихся средств.

3.9. Разработать Положение о премировании и оказании материальной помощи работникам. При новой системе оплаты труда устанавливать выплаты стимулирующего характера работникам школы на основании Положения об оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников и других категорий работников МКОУ «Волчихинская СШ №1» Документы разрабатываются и реализуются с учетом мнения Совета.

3.10. Заработную плату исчислять в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников школы. Заработная плата включает в себя: -оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС; - доплаты за выполнение работ, связанных, с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника; -доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда; -выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда; -за работу с детьми из социально неблагополучных семей в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012г. № 599 «О мерах реализации 6 государственной политики в области образования и науки» установить ежемесячную доплату к должностному окладу (ставке заработной платы); -для выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступивших на работу, выплачивается первые 3 года ежемесячная поощрительная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы). Поощрительная надбавка рекомендуется устанавливать в следующих размерах: первый год -30%; второй год -20%; третий год -10%;-иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством. Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда указанных работников составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ). Согласно Приложения №1. До проведения аттестации или специальной оценки рабочих мест по условиям труда оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579. Порядок распределения фонда неаудиторной занятости и объем специальной части фонда оплаты труда определяется школой самостоятельно.

3.11. Производить изменение заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс: -при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией; -при присвоении почетного звания, вручении государственных наград – со дня присвоения, вручения; -при присуждении

учетной степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома; -при присуждении ученой степени доктора наук со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

3.12. Устанавливать оплату труда библиотечных работников в соответствии с приказом Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 22.10.2013 г. № 4590 «Об утверждении рекомендуемых размеров (диапазонов) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, подведомственных Главному управлению образования и молодежной политики Алтайского края, по профессиональным квалификационным группам должностей работников».

3.13. Время простоя не по вине работника оплачивать из расчета не ниже двух третей средней заработной платы (оплата по тарификации), если работник предупредил администрацию о начале простоя (ст.157 ТК РФ). 3.15. Вводить в состав аттестационной комиссии школы председателя Совета..

3.14. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке заработную плату в полном размере (ст. 414 ТК РФ). Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор школы.

4. Рабочее время и время отдыха

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Вопросы рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников регулируются: -Трудовым кодексом РФ, -приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", -приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», - постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» -приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.2. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы.

4.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени- 40 часов в неделю, для женщин, работающих в сельской местности-36 часов в неделю.

4.4. Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени —не более 36 часов в неделю за ставку

заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом школы.

4.5. Неполное рабочее время 8 –неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях: -по соглашению между работником и работодателем; -по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка –инвалида до восемнадцати лет), о также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего длительных перерывов между занятиями.

4.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.8. Работодатель обязуется:

4.8.1. Не позднее, чем за 2 недели до наступления следующего календарного года утверждать график отпусков с учетом мнения Совета(ст.123 ТК РФ).

4.8.2. Привлекать к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, только на основании приказа с согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.8.4. Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год.

4.8.5. Распределять учебную нагрузку учителей, преподавателей и других педагогических работников исходя из количества часов, обеспеченности педагогическими кадрами.

4.8.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

4.8.7. При распределении учебной (педагогической) нагрузки сохранять объем учебной нагрузки, преимущество преподавания предметов в классе.

4.8.8. Учебную нагрузку учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

4.8.9. Не планировать учебную нагрузку на выходные и нерабочие праздничные дни.

4.8.10. В период каникул обучающихся устанавливать для работников: - продолжительность рабочего времени педагогов соответственно их нагрузке , установленной при тарификации.

4.8.11. При составлении расписания уроков учитывать педагогическую целесообразность, соблюдать санитарно-гигиенические нормы и максимально экономить время учителя.

4.8.12. Для работников из числа младшего обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня устанавливать согласно графику 9 сменности, составленному работодателем с учетом мнения совета(ст. 103 ТК РФ).

4.8.13. Предоставлять:

4.8.13.1. Отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам:

-при рождении ребенка - 3 дня;

-в случае свадьбы работника- 3 дня;

-в случае свадьбы детей работника - 3 дня;

-на похороны близких родственников - 3 дня.

4.9. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании распоряжения. В других случаях, указанных в ст.113 ТК РФ, учитывать мнение совета.

4.10. Оплачивать работу в выходные и праздничные дни не менее чем в двойном размере в соответствии со ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.11. Не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы педагогическим работникам (в том числе совместителям) предоставлять длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определенном приказом Министерства образования и науки РФ от 31.01.2016 года № 644. Работник подает работодателю заявление на длительный отпуск не менее чем за две недели до дня его начала. В заявлении определяет конкретную продолжительность и дату начала отпуска. Разделение длительного отпуска на части, досрочный выход из отпуска определяются работником и работодателем по соглашению сторон. По заявлению педагогического работника длительный отпуск: - продляется или переносится на другой период на основании листка нетрудоспособности работника в период нахождения его в отпуске, - присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

4.12. Общим выходным днем является воскресенье.

4.13.Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам школы обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

5.Молодежная политика

5.1. Стороны коллективного договора договорились молодыми педагогическими работниками считать работников в возрасте до 35 лет.

5.2. Работодатель совместно с Советом обязуются:

- разработать и принять Программу работы с молодыми педагогическими работниками в школе,
- утвердить Положение о наставничестве.

5.3. Работодатель обязуется:

- закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы и не менее чем на 6 месяцев;
- выплачивать первые 3 года ежемесячную поощрительную надбавку к должностному окладу (ставке заработной платы) выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступивших на работу (первый год –30%, второй год –20%, третий год –10%); -обеспечивать повышение квалификации молодых педагогических -проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых педагогических работников, физкультурно-спортивные мероприятия и спартакиады.

6. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

6.1.Стороны договорились, что:

6.1.1.Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

6.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, осуществляют контроль за его реализацией и ежегодно в июне месяце отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

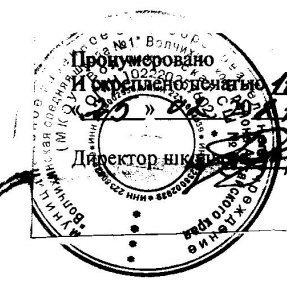
6.1.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

6.1.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Приложение №1
к Коллективному договору

Выплаты компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными
и иными особыми условиями труда, за работу в местностях с особыми
климатическими условиями

№ п/п	Виды работ/особые климатические условия	% доплаты от оклада	Категория работника
1	Районный коэффициент	25	Все работники
2	3 Стирка, сушка и глажение	8	Машинист по стирке белья
3	Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки	12	Шеф-повар, повар, помощник повара
4	Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением	12	Уборщица служебных помещений
5	Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением	12	Учитель химии, лаборант кабинета химии
6	Работа за дисплеями ЭВМ	12	Учитель информатики, документовед, бухгалтер, старший бухгалтер
7	Работа на деревообрабатывающих станках	12	Учитель технологии



Продумеровано
И скаретланосенатъко 11 листов,

« 20 » 12 2003 г.
Директор на ИК *[Signature]* Б.Н. Стосни

